

Septembre 2009

Note de Synthèse - FRANCE

Les buts de projet

LES GRANDES LIGNES DU PROJET EMILIE

Le projet EMILIE vise à analyser les questions d'immigration et d'intégration dans neuf pays membres de l'Union Européenne. Il s'attache à étudier le défi que représente la diversité des populations de chaque pays en termes de politique éducative, de lutte contre les discriminations sur le lieu de travail et de participation à la vie politique. Les pays concernés sont la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Lettonie, la Pologne, l'Espagne et le Royaume Uni. Il s'agit dans ce projet de :

- Analyser la relation entre diversité et citoyenneté, c'est-à-dire d'explorer la notion de « citoyenneté multiculturelle » à travers ces pays de l'Union Européenne ;
- Déterminer si une forme de citoyenneté multiculturelle est en train d'émerger en Europe, et si tel est le cas, d'identifier les variations d'un pays à l'autre et les traits distinctifs.

Etudes de cas

Le projet EMILIE comporte trois études de cas dans chaque pays. La première a porté sur les politiques éducatives et les mesures ou pratiques adoptées en matière de diversité dans l'enseignement secondaire. La seconde a analysé la mise en place de la directive européenne de 2000 pour lutter contre les discriminations dans les différents contextes nationaux. La troisième a consisté à explorer les questions de droit de vote, de participation et de représentation politique pour les étrangers et les personnes issues de l'immigration.

Définition

Citoyenneté (multiculturelle): La notion de citoyenneté suppose l'existence d'une communauté politique autonome dans laquelle les individus ont des droits et des devoirs garantis par la loi. Ils sont également liés par le sentiment de former ou d'appartenir à un espace public qui va au delà de la loi et du politique. Analyser la question de la citoyenneté multiculturelle revient à se demander comment la citoyenneté peut s'incarner par et pour des individus culturellement divers.

Méthodologie

Chaque étude de cas a porté sur les vingt dernières années (de 1989 à aujourd'hui) et s'est fondée sur une revue de littérature, une revue de presse et une série d'entretiens avec des acteurs investis dans le domaine, et lorsque cela a été possible des discussions ont été réalisées avec des groupes issus de la société civile et des acteurs politiques.

Objectif

Le projet vise à renseigner la diversité culturelle liée au migration et non les dynamiques liées aux populations minoritaires déjà présentes historiquement dans certains pays. Il a été porté une attention particulière aux questions de diversité religieuse et à tout ce qui a trait à la présence de populations de confession musulmane à travers les différents pays membres.

L'essentiel

- Le taux de chômage des immigrés était de 18,4% en 2002, comparé à 8,3% pour les citoyens français. Or, la question des discriminations en France ne touche pas que les immigrés. Elle s'étend à leurs enfants. En 1998, 20,1% des jeunes de parents nés au Maghreb étaient au chômage après trois années passées sur le marché du travail, contre 10,2% des jeunes dont les deux parents étaient nés en France.
- Le principal défi lié à la discrimination vient de la prise de conscience, à la fin des années 1990, que les secondes générations sont généralement orientées vers les filières les moins prestigieuses et sont davantage victimes de discrimination sur le marché du travail. Ce dernier aspect a pris une plus grande ampleur dans les années 1990, quand les secondes générations sont massivement entrées sur le marché du travail.
- L'élément central de la politique française de lutte contre les discriminations est constitué par la HALDE, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, créée en 2004. Cette institution apporte des recommandations et s'efforce d'influencer les pratiques des employeurs dans le secteur privé comme public.
- Depuis le début des années 2000, la discrimination sur le lieu de travail est devenue de plus en plus visible. Ce nouvel élément a été mis sur l'agenda des politiques en posant un sérieux défi au modèle d'intégration français qui est censé garantir l'égalité de traitement de chaque individu, quelque soit son origine, sa race ou sa religion. La prise de conscience progressive des phénomènes de discrimination sur le lieu de travail a introduit une forme de prise en compte des différences portées par les individus en termes de couleur de peau (*colour consciousness*), une notion jusqu'ici difficile à appréhender dans le contexte français. Cependant, la politique de lutte contre les discriminations telle qu'elle est envisagée en France reste fondée sur le principe selon lequel l'égalité entre les individus ne peut être atteinte que si la différence est ignorée. Or, ceci entraîne une résistance généralisée à la production de statistiques ethniques appropriées, qui permettent de mesurer les discriminations.

Travail et populations immigrées ou issue de l'immigration

- En 2006, le nombre d'étrangers sur le marché du travail français était estimé à 1,5 million, soit près de 5,7% de la population active en 2006
 - Portugal : 22,8%
 - Algérie : 12,6%
 - Maroc : 12,5%
- Le taux de chômage (selon la définition du BIT) parmi les immigrés s'élevait à 18,4 % en 2002 comparé à 8,3 % parmi les Français. Les femmes immigrées sont plus affectées que les hommes.
- En 1998, 20,1% des jeunes de parents nés au Maghreb étaient au chômage après trois années passées sur le marché du travail, contre 10,2% des jeunes dont les deux parents étaient nés en France. En 2004, une étude montrait que les jeunes d'origine maghrébine occupent davantage des postes précaires, ou pour lesquels ils sont surqualifiés, que les jeunes nés de parents français.
- La discrimination est aussi marquée à des niveaux de postes plus élevés ou faisant appel à des personnes qualifiées : en 2006, une étude commandée par le FASILD confirmait qu'à position égale, les cadres dont les parents sont nés au Maghreb sont généralement plus diplômés que les cadres nés de parents français.

Principales politiques de lutte contre les discriminations

La législation sur les discriminations a évolué conformément aux recommandations de la directive européenne 2000/43/EC (appelé également « directive race »). Elle est principalement assurée par la HALDE, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, créée en 2004 sous l'impulsion de l'UE. L'institution a des pouvoirs d'une nature presque juridique : elle délivre des recommandations qui n'ont pas de pouvoir contraignant mais qui influencent les pratiques des employeurs dans le public comme dans le privé.

Le travail des ONG et des consultants en ressources humaines qui ont formulé la question en terme de diversité a été essentiel à la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations. Une charte pour la diversité a été signée par près de 3000 firmes depuis qu'elle a été lancée en 2004. Les objectifs principaux de cette charte sont de faire prendre conscience et rendre compte des phénomènes de discrimination.

Adopter le terme de diversité a évité le caractère culpabilisant de la notion de discrimination (qui pouvait sous-entendre que les employeurs étaient racistes) et a permis de formuler l'enjeu de manière plus attractive, en présentant la diversité comme une source de créativité et une promesse de performance pour l'entreprise. Réduire le traitement inégalitaire des employés issus des minorités est aussi un moyen de lutter contre le manque de main d'œuvre. La menace des sanctions légales infligées par la HALDE a été utilement mise à contribution par les ONG et les consultants pour convaincre leurs interlocuteurs. Elle a permis de convaincre les employeurs que les discriminations existaient bel et bien, et qu'ils devaient changer les pratiques au sein de l'entreprise.

Cependant, la résistance qu'oppose la HALDE aux statistiques ethniques empêche de mesurer effectivement les effets de cette politique puisque la mesure des discriminations n'est pas possible.

L'absence de données statistiques a deux conséquences en termes d'action publique et de justice sociale :

- Premièrement, cela décourage d'avoir recours à l'outil judiciaire, dans la mesure où les preuves de discriminations indirectes sont difficiles à réunir.
- Deuxièmement, cela rend une politique d'égalité des chances qui se fonde sur une action de discrimination positive difficile, voire impossible à mettre en place.

Le système législatif français et sa conception de l'égalité et des discriminations

Le code du travail français est structuré autour de la notion d'égalité. Seuls quelques éléments concernent les discriminations et proposent des indemnités. Jusqu'à récemment, le principe d'égalité entre les individus était considéré comme un droit fondamental, mais ni comme un devoir, ni comme un droit réel. En conséquence, le droit français est organisé pour identifier et condamner les actes à caractère racistes et les formes ouvertes de discriminations, mais pas les formes de insidieuses de discrimination indirectes.

Avec l'entrée massive des secondes générations sur le marché du travail les pratiques discriminatoires sont devenues plus évidentes et la question a été mise sur l'agenda des politiques. A la fin des années 1990, une critique importante du modèle républicain d'intégration a vu le jour qui contestait sa faculté à garantir l'égalité entre les individus. Il s'ensuivit une critique de cette notion rendant possible sa redéfinition. L'impulsion fut donnée par la directive européenne qui permit de mettre en place une législation de lutte contre les discriminations.

Cependant, la politique de lutte contre les discriminations est encore largement empreinte du principe selon lequel l'égalité entre les individus ne peut être atteinte que si les différences sont ignorées. Ceci laisse peu de place à toutes les approches en termes de discrimination positive ou à toute analyse de la question en termes ethniques.

En particulier, on observe une résistance tenace aux statistiques ethniques, exprimée en premier lieu par la HALDE. Cette dernière s'efforce de démontrer que la lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les individus peut se faire sans le recours aux catégories ethniques et à la notion de multiculturalisme, mais bien dans le cadre du principe républicain d'égalité des individus dans l'indistinction.

La force d'une telle approche de la conception de la politique de lutte contre la discrimination en France est qu'elle s'intègre dans le cadre déjà existant de la législation française et qu'elle permet aux institutions, ainsi qu'aux partenaires économiques, de l'accepter facilement.

Sa faiblesse, en revanche, vient du fait que ses résultats sont difficiles à évaluer et risque ainsi de manquer son objectif.

Une autre limite à l'efficacité de la politique de lutte contre les discriminations vient du manque de formation des juges français sur la question des discriminations et des nouveaux impératifs importés par l'UE. Il faut également noter le manque de culture judiciaire des associations et syndicats qui n'ont pas le réflexe ou les moyens d'avoir recouru à la justice en matière de discrimination. Pour que la politique de lutte contre les discriminations soit efficace il est nécessaire que les acteurs de sa mise en place reçoivent une formation à l'outil juridique afin d'aider de manière effectivement les employés victimes de discrimination.

Quel changement en termes de valeurs ?

Malgré un réel changement de discours sur l'intégration et la cohésion sociale, la mise en place d'une politique de lutte contre les discriminations ne s'accompagne d'aucune prise en compte des enjeux posés par la diversité en termes de multiculturalisme. Elle est le résultat d'une stratégie propre à l'entreprise, centré autour de la notion de diversité, surtout pour l'entreprise, mais elle ne se traduit par aucune remise en cause profonde des enjeux au niveau de la société en général.

En effet, la question des discriminations sur le lieu de travail est principalement abordée en termes de correction des inégalités et, de ce point de vue, est présentée comme une réaffirmation du principe d'égalité républicaine.

Principales recommandations pour lutter contre les discriminations et pour l'égalité

Dans la mesure où l'idée de lutter contre les discriminations sur le lieu de travail fait progressivement son chemin et que des politiques adéquates ont pu être mises en place, il serait souhaitable que les résultats de cette action publique puissent être évalués de manière fiable et que l'impératif de lutte contre les discriminations soit étendu au reste de la société.

D'un point de vue politique, une approche plus systématique est nécessaire. Elle s'appuierait sur l'idée que la discrimination structurelle et le racisme institutionnel doivent être traités de manière active par les acteurs publics comme privés qui souhaitent œuvrer pour une meilleure intégration des minorités ethniques sur le marché du travail et dans la société en général. De ce point de vue, les chercheurs en sciences sociales doivent pouvoir fournir des analyses fondées sur des données qui renseignent les mécanismes et logiques de la discrimination. Il est nécessaire de produire plus de recherche sur la formation et la reproduction des préjugés et stéréotypes, leur prégnance dans la vie quotidienne et les formes de biais implicites qui conduisent au traitement inégalitaire des individus. Un nombre accru de projets comparatifs avec des pays qui ont une longue expérience des politiques de lutte contre les discriminations comme le Royaume Uni, les États-Unis et le Canada devrait pouvoir fournir un éclairage scientifique sur les bonnes pratiques à mettre en place pour les acteurs de la mise en place de l'action publique.

Il est donc nécessaire de :

- Consolider la mesure des discriminations sur le lieu de travail
- Améliorer le recours à l'outil judiciaire pour les personnes victimes de discrimination de manière à ce que ces dernières soient mieux protégées.
- Lier la formulation de la politique de lutte contre les discriminations sur le lieu de travail avec une approche multiculturelle de la société en général.

Auteurs: Angéline Escafré-Dublet, Post-Doctorante , angeline.escafre-dublet@ined.fr, INED, France, Eleonore Lepinard, Professeure Adjointe en Science Politique à l'Université de Montréal, eleonore.lepinard@umontreal.ca, Canada, Patrick Simon, Directeur de recherche, simon@ined.fr, INED, France.

Le Projet de recherche EMILIE est financé par la Commission européenne, la Direction générale de la recherche, le Sixième Programme-cadre: Citoyens et gouvernance dans une société de la connaissance. Les rapports et différents documents afférents au projet sont disponibles à l'adresse suivante : <http://emilie.eliamep.gr>



CITIZENS AND GOVERNANCE IN A
KNOWLEDGE-BASED SOCIETY

Pour toute information sur le projet, veuillez contacter Anna Triandafyllidou, coordinatrice du projet, à l'adresse suivante: anna@eliamep.gr

Pour plus d'information sur les programmes de recherche en sciences humaines et sociales de la Commission européenne, voir: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/index_en.html